

RESEARCH OUTPUTS / RÉSULTATS DE RECHERCHE

Contrat de travail et certificat de bonne vie et moeurs

Rosier, Karen

Published in:
Bulletin Social

Publication date:
2007

Document Version
le PDF de l'éditeur

[Link to publication](#)

Citation for pulished version (HARVARD):

Rosier, K 2007, 'Contrat de travail et certificat de bonne vie et moeurs: le point' *Bulletin Social*, Numéro 357, p. 6.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Contrat de travail et certificat de bonne vie et mœurs : le point

Il est encore fréquent qu'un employeur s'appropriant à engager un nouveau travailleur exige de sa part la production d'un certificat de bonne vie et mœurs. Ceci peut paraître banal mais met en réalité en jeu des principes fondamentaux relatifs à la protection de la vie privée.

En effet, s'il est compréhensible qu'un employeur souhaite disposer d'informations complètes sur le ou la candidate postulant à une fonction, et vérifier qu'il ou elle n'a pas de passé judiciaire chargé, il convient toutefois de rappeler que l'existence de condamnations pénales relève de la vie privée du travailleur et qu'à ce titre, le travailleur n'est en principe pas obligé d'en faire état.

Il convient, tout d'abord de rappeler, que le certificat de bonne vie et mœurs en tant que tel n'existe plus. En effet, suite à un arrêt du Conseil d'Etat ayant annulé la circulaire qui organisait la délivrance de ce certificat par les communes¹, la ministre de la Justice a adopté une nouvelle circulaire le 2 février 2007² qui prévoit désormais la délivrance d'un extrait de casier judiciaire³. La principale différence par rapport au certificat de bonne vie et de mœurs réside dans la suppression de l'enquête de moralité précédemment requise ainsi que l'avis du bourgmestre ou de son délégué sur "la conduite de l'intéressé".

Le recueil d'informations dans le cadre du recrutement et de la sélection doit se faire dans le respect de l'obligation de bonne foi, tant dans le chef de l'employeur que dans celui du candidat. L'article 11 de la CCT n°38⁴ pose une première limite en matière de demande d'informations à un travailleur en stipulant que la vie privée des candidats doit être respectée lors de la procédure de sélection. Cela implique, selon cette disposition, que des questions sur la vie privée ne se justifient que si elles sont pertinentes en raison de la nature et des conditions d'exercice de la fonction. Enfreindre ce principe serait constitutif d'un manquement à l'obligation de bonne foi dans le chef de l'employeur⁵. Si la demande d'information n'est pas justifiée, le travailleur n'est pas tenu de les donner spontanément et est même autorisé à mentir si la question lui est posée⁶.

Il convient également de tenir compte de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel. Le champ d'application de cette loi du 8 décembre 1992 est particulièrement large puisque la loi s'applique dès lors qu'il y a un traitement de données à caractère personnel automatisé en tout ou en partie ainsi qu'à des traitements qui ne sont pas automatisés mais qui concernent des données qui sont appelées à figurer dans un fichier. Cela signifie que si l'employeur conserve simplement une copie ou l'original du certificat de bonne vie et mœurs de façon ordonnée, c'est-à-dire dans un dossier correspondant à chacun de ses travailleurs, il tombe sous le coup de l'application de cette loi.

Un extrait de casier judiciaire contient non seulement des données à caractère personnel ordinaire (nom, prénom, adresse...) mais également des données que l'on qualifie de données judiciaires au sens de l'article 8, §

1^{er} de la loi du 8 décembre 1992, dès lors qu'elles sont relatives à des condamnations ayant trait à des infractions. En vertu de cette disposition, le traitement de ces données est, en principe, interdit sauf dans le cadre d'exceptions qui sont énumérées limitativement par l'article 8, § 2 de la loi du 8 décembre 1992.

Ainsi, des données judiciaires ne peuvent, en principe, être traitées dans le cadre d'une entreprise que pour la gestion de son propre contentieux. Cela ne recouvre cependant pas l'hypothèse que nous avons évoquée. Il reste alors la possibilité de traiter de telles données lorsque cela est nécessaire à la réalisation de finalités qui sont fixées par ou en vertu d'une loi, d'un décret ou d'une ordonnance. Il ne faut pas perdre de vue, en effet, que contrairement à d'autres données dites «sensibles», le traitement des données judiciaires n'est pas possible même moyennant le consentement de la personne concernée. C'est dire qu'il faut absolument se trouver dans une des hypothèses envisagées par la loi pour pouvoir les traiter. Dans le cas d'espèce, ce traitement est impossible sauf à pouvoir justifier une finalité qui serait fixée par ou en vertu d'une loi et au regard de laquelle ce traitement serait absolument nécessaire.

La commission pour la protection de la vie privée a d'ailleurs indiqué, dans un avis qu'elle a remis le 11 février 2002⁷, qu'«à défaut de réglementation appropriée, l'employeur ne pourra que prendre connaissance, avec le consentement de la personne concernée, du contenu du certificat, sans en prendre note, ni conserver de mention à ce sujet pour autant que, comme exigé par l'article 11 de la C.C.T. n°68, ces informations se justifient par rapport à la nature de la fonction convoitée».

■ Karen Rosier

Assistante à la faculté de droit des FUNDP
et chercheuse au CRID
Avocat au barreau de Namur

¹ La raison de l'annulation réside dans l'absence de fondement légal de la circulaire dès lors que le ministre de l'Intérieur avait agi en dehors de toute habilitation royale ou légale. La seule base légale en la matière est la loi du 8 août 1997 relative au casier judiciaire central et les arrêtés royaux qui auraient dû être adoptés. Or ces arrêtés royaux n'ont pas encore été adoptés dans l'attente d'une informatisation complète du casier judiciaire.

² Circulaire n° 095 du 2 février 2007 relative à la délivrance d'extrait de casier judiciaire, M.B., 9 février 2007. Une proposition de loi a d'ailleurs été déposée à la Chambre le 30 juillet 2007 visant à répondre aux remarques du Conseil d'Etat et assurer une certaine sécurité juridique en donnant une base légale aux certificats de bonne conduite, vie et mœurs (Proposition de loi relative au certificat de bonnes conduite, vie et mœurs, 52ème législature, n°081/001).

³ L'appellation certificat de bonnes conduite, vie et mœurs disparaît donc.

⁴ CCT n°38 du 6 décembre 1983 concernant le recrutement et la sélection de travailleurs modifiée par les CCT n°38bis du 29 octobre 1991, n°38ter du 17 juillet 1998, n°38quater du 14 juillet 1999 et n°38quinquies du 21 décembre 2004

⁵ H. CLAUWAERT, «Le respect de la vie privée lors de la recherche d'un emploi et de la sélection de personnel», Rev. Trav., 1997, p. 13

⁶ G. DEMEZ, «Le droit au respect de la vie privée dans le cadre des tests préalables à l'embauche» in Vie privée du travailleur et prérogatives patronales, Bruxelles, Ed. J.B.B., 2005, p. 63

⁷ Avis n° 08/2002 relatif aux traitements de données à caractère personnel réalisés par les sociétés privées d'intérêt

Les protections contre le licenciement

Dans les prochains numéros du Bulletin social, nous proposons de consacrer une rubrique aux protections contre le licenciement. Le législateur a en effet multiplié les mécanismes de protection contre le licenciement au point qu'ils concernent actuellement une proportion non négligeable de travailleurs.

Outre la protection accordée aux représentants des travailleurs au sein de la délégation syndicale, du Conseil d'entreprise ou du Comité pour la prévention et la protection au travail, diverses autres protections ont été créées par le législateur en garantie de l'exercice de certains droits : ainsi, sans que l'énumération ne soit exhaustive, citons la protection accordée :

- à la travailleuse enceinte et en congé de maternité¹
- aux travailleurs en congé politique²
- aux travailleurs en congé éducation payé³
- aux travailleurs en interruption de carrière⁴
- aux travailleurs qui exercent leur droit au travail à temps partiel⁵
- aux travailleurs ayant formulé des observations dans le cadre de la procédure d'introduction ou de modification du règlement de travail⁶
- au travailleur en congé parental⁷
- à la travailleuse qui allaite⁸
- aux travailleurs en crédit-temps, réduction ou diminution des prestations⁹
- aux travailleurs ayant déposé une plainte pour harcèlement ou témoins dans le cadre d'une procédure pour harcèlement¹⁰
- aux travailleurs ayant formulé une plainte pour discrimination¹¹, etc.

Ces mécanismes soit protègent le travailleur pendant des périodes de plus grande vulnérabilité (on pense à la travailleuse enceinte et en congé de maternité), soit permettent à celui-ci de faire valoir ses droits sans crainte de représailles de la part de son employeur.

Dans une 1^{ère} partie, nous envisagerons les protections légales contre le licenciement. Il s'agira tout d'abord d'en énumérer les caractéristiques communes. Ensuite, nous analyserons certaines de celles-ci. Dans un 2^e temps, nous analyserons les mécanismes conventionnels de protection contre le licenciement, soit les clauses de stabilité d'emploi.

■ Nathalie Hautenne

Substitut à l'auditorat du travail de Namur
et Dinant

¹ Art. 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, M.B., 30 mars 1971

² Art. 56 §2 et §5 de la loi du 19 juillet 1976 instituant un congé pour l'exercice d'un mandat politique (M.B., 24 août 1976), modifiée par la loi du 4 mai 1999 (M.B., 28 juillet 1999) et par la loi du 23 mars 2001 modifiant la législation relative au congé pour l'exercice d'un mandat politique, en ce qui concerne le bourgmestre, les échevins, le président et les membres du bureau des conseils de district et le président du CPAS et instaurant un statut social supplétif pour le président du CPAS (M.B., 5 avril 2001)

³ Art. 108 et s. de la loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales, M.B., 24 janvier 1985 et les A.R. des 23 juillet 1985 et 28 mars 1995, M.B., 10 août 1985 et 4 mai 1995

⁴ Art. 101 et s. de la loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales, M.B., 24 janvier 1985 ; est identique le régime d'interruption de carrière pour soins palliatifs (art. 100bis et 102bis) ou pour assistance médicale (A.R. du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade - art. 101 de la loi du 22 janvier 1985)

⁵ Art. 107bis de la loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales

⁶ Art. 83 de la loi du 21 décembre 1994 portant des dispositions sociales diverses

⁷ Art. 15 de l'A.R. du 29 octobre 1997 rendant obligatoire la CCT n°64 du 20 avril 1997 conclue au sein du CNT instituant un droit au congé parental

⁸ Art. 11 de la CCT n°80 du 27 novembre 2001 instaurant un droit aux pauses d'allaitement

⁹ CCT n°77bis du 19 décembre 2001 remplaçant la CCT n°77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, modifiée par la CCT n°77ter du 10 juillet 2002, A.R. du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps, loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie

¹⁰ Loi 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence, le harcèlement moral ou sexuel, M.B., 18 juillet 2002

¹¹ Loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme